



Le recours à l’expert CHSCT : pourquoi et comment ?

AEPACT stand 18 et loge 143
Expert agréé CHSCT, organisme de formation CHSCT

Conférence ELUCEO – Les Assises du CHSCT
30 septembre 2015



Sommaire

Introduction : pourquoi un point s'impose sur ce sujet

- Un droit de plus en plus contesté par les employeurs avant la désignation mais aussi après la remise du rapport ;
- Un formalisme qui n'est pas toujours respecté ;
- La motivation du recours à l'expertise : le pré requis de la démarche ;
- Une confusion des rôles : un outil pour l'action des élus ;
- Des évolutions législatives qui concernent particulièrement l'expert du CHSCT.



Rôle et prérogatives du CHSCT

- Attention à la confusion des rôles entre instance et représentant du personnel au sein de l'instance ;
- Rôle du CHSCT :
  - Article L. 4612-1 : « Le CHSCT a pour rôle de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il veille également au respect des dispositions légales et réglementaires dans ces matières » ;
  - Il est consulté de manière récurrente ou non récurrente : ces avis sont transmis au CE.



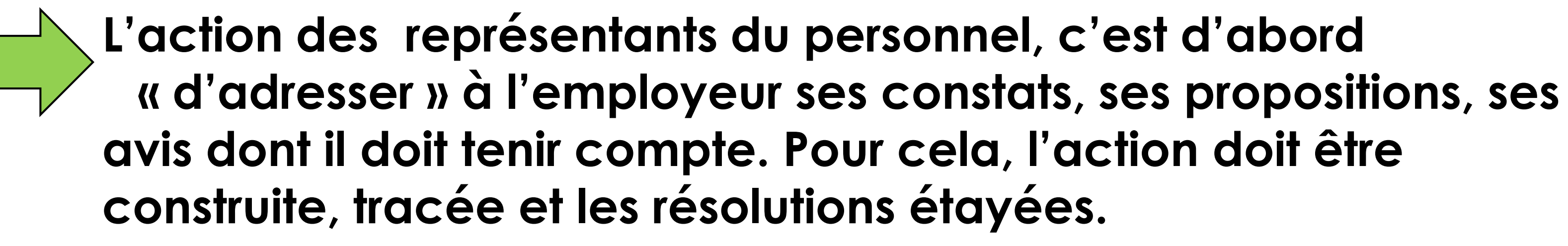
Rôle et prérogatives du CHSCT

- Instance délibérative : la délégation du personnel **délibère (vote) sous forme de résolution :**
  - Pour ce qui concerne le fonctionnement et l'organisation des travaux,
  - Pour la formulation de ses avis lorsqu'il est consulté,
  - Pour la formulation de ses demandes et propositions.
- Les votes sont acquis à la majorité des membres présents, ayant voix délibérative ;
  - Le Président du CHSCT ne vote pas lorsque le Comité s'exprime en qualité de délégation du personnel.



Rôle et prérogatives du CHSCT

- Dans le cadre de sa **consultation**, la délégation du personnel au CHSCT exprime ses avis en adoptant, à la majorité des présents, une résolution :
  - La pratique qui consiste à voter pour ou contre un projet n'est pas conforme. Il s'agit de voter un texte (la résolution) qui exprime l'avis collectif (le plus possible) de la délégation du personnel. De même un vote par OS n'est pas recevable.



L'action des représentants du personnel, c'est d'abord « d'adresser » à l'employeur ses constats, ses propositions, ses avis dont il doit tenir compte. Pour cela, l'action doit être construite, tracée et les résolutions étayées.

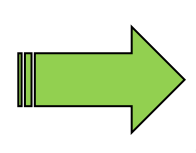


Le CHSCT ne peut transformer seul les situations de travail : la question de la qualité du dialogue social est centrale en matière de conditions de travail et de santé au travail.



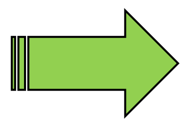
L'expert, un outil d'aide à l'exercice des prérogatives du CHSCT

- L'expert du CHSCT est un outil d'aide à l'action et à l'exercice des prérogatives de la délégation du personnel mais dans des cas précis (article L 4614-12) :



de risque grave constaté, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ; le risque grave peut être constaté à la suite de l'exercice du droit d'alerte ou de retrait, d'une enquête AT/MP, d'une inspection des lieux de travail ;

  - Il faut entendre par risque grave, à titre d'exemple, une situation de tension chronique extrême persistant dans l'établissement et génératrice de troubles chez plusieurs salariés.



de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail

  - Le terme « important » se rapporte aux effets induits par le projet et non par l'objet du projet ni l'effectif concerné . Il faut entendre par projet important : transformation importante d'un poste de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (L 4612-8).



L’expert, un outil d’aide à l’exercice des prérogatives du CHSCT

- Les frais d’expertise sont à la charge de l’employeur. L’expertise doit être réalisée dans un délai d’un mois avec une prolongation pouvant aller jusqu’à 45 jours (L 4614-13) ; ce délai ne s’applique pas en cas de risque grave ;
- En cas de désaccord entre l’employeur et le CHSCT, il appartient aux magistrats du Tribunal de Grande Instance (TGI) de décider si l’expertise est nécessaire. En cas de contestation sur la gravité du risque, c’est également le TGI qui statuera.

- Le CHSCT peut également avoir recours :
  - À l’expert du CE à l’occasion de l’introduction de nouvelles technologies (qui donne lieu à la consultation du CHSCT et donc à la possibilité de recourir à l’expert CHSCT dans le cas du projet important ;
  - à un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, soit en cas de demande d’autorisation d’exploitation d’une installation classée, soit en cas de danger grave en rapport avec l’installation précitée.



Comment recourir à l'expert du CHSCT

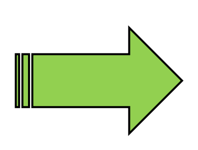
- A l'occasion de la convocation d'un CHSCT ordinaire ou extraordinaire, mettre à l'ordre du jour une mention relative au constat d'un risque grave ou à l'analyse du projet de la direction
  - 2 membres peuvent déclencher une réunion extraordinaire (L. 4614-10) ;
  - L'ordre du jour peut être explicite et mentionner le recours à l'expert du CHSCT.

- Si l'expertise est un droit, elle doit être motivée et faire suite aux propres actions des membres du CHSCT
  - Le constat du risque grave se construit et s'explicite par des faits, des remontées, des inspections ou visites ;
  - Il doit être précédé par une question du CHSCT sur le sujet ou une alerte afin de permettre à l'employeur d'agir et cela doit être acté dans le PV ;
  - A défaut, le recours à l'expertise est voté après une délibération rappelant les motifs et l'historique.



Comment recourir à l'expert du CHSCT
1 : voter l'expertise en réunion

- En cas de projet important, la délégation peut attendre la présentation et l'analyse des documents remis par l'employeur avant de décider de recourir à l'expert :
  - Soit pendant la réunion au regard des informations fournies ;
  - Soit en déclenchant un CHSCT extraordinaire après la réunion de présentation ;
  - Dans les deux cas la délégation doit motiver sa demande.
- Lors de la réunion, 3 votes doivent être effectués à la majorité des membres présents :
  - 1 sur le principe du recours à l'expert ;
  - 2 sur le cabinet d'expertise agréé (si le cabinet n'est pas choisi prévoir rapidement une autre réunion) ;
  - 3 sur le mandatement d'un membre CHSCT pour le représenter pour faire respecter sa décision (ester en justice si nécessaire).



Le président ne prend pas part au vote ;

La délégation du personnel choisit seule le cabinet agréé sur la liste publiée par le ministère du travail.



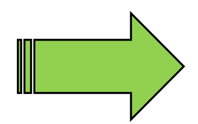
Notre conseil

- En cas de projet important l'avis du CHSCT et la mission de l'expert sont encadrés par des délais dits préfix, aussi est-il pertinent de contacter un expert dès la remise de documents pour prendre conseil et préparer la délibération et le vote ;
- En cas de risque grave : pas de délais ni d'avis à rendre mais une demande d'expertise à préparer ;
- L'expert agréé vous aidera à préparer la délibération, pour cela il est nécessaire :
  - De le rencontrer ;
  - D'exprimer vos questionnements, vos craintes, vos attendus de l'expertise ;
  - De lui fournir tous les documents nécessaires en toute confidentialité.
- **Il n'est pas nécessaire de recourir à un appel d'offres pour nommer un expert**
  - Si la délégation n'en connait pas elle peut en rencontrer 2 ou 3 choisis sur la liste après les avoir contacté ;
  - Attention à ne pas perdre de temps dans le choix de l'expert car les délais courent…l'expert a entre 30 et 45 j pour réaliser sa mission dès sa désignation.



2 : La lettre de mission de l'expert ou convention d'expertise

- La délibération est remise à l'expert
  - Doivent y figurer les attendus qui représentent le cahier des charges du CHSCT ;
- L'expert rédige la lettre de mission
  - Si l'expert a été contacté avant la réunion, et en fonction des délais, il a déjà préparé la lettre de mission avec les éléments remis ;
- La lettre de mission de l'expert expose la problématique, le cahier des charges de la délégation, la méthodologie dédié à cette expertise et le budget temps prévisionnel
  - Elle fait l'objet d'échanges avec les seuls membres ou avec le Secrétaire chargé de relayer à la délégation ;
  - Dès sa « validation », l'expert transmet la lettre au secrétaire et au président et demande une réunion de démarrage tripartite ;
  - **La réunion de démarrage peut faire l'objet d'une réunion extraordinaire lors de laquelle la délégation votera la lettre mission.**



La lettre est celle de la délégation ; elle n'a pas à être validée par la direction et en aucun cas faire l'objet d'une négociation.



En cas de contestation de l’employeur

- En cas de désaccord, l’employeur doit contester en justice et seulement en justice :
  - L’employeur peut le signifier lors du vote en cas de contestation du motif ;
  - L’employeur peut aussi contester le coût lorsqu'il prend connaissance de la lettre de mission ;
  - La jurisprudence précise que la contestation doit avoir lieu suffisamment tôt.
- C’est le juge des référés qui statut en urgence et son ordonnance est exécutoire sans délai ;
- La délégation qui a voté le mandatement d’un membre pour ester en justice peut prendre un avocat chargé de défendre son droit de recours à l’expertise ; les frais d’avocat sont à la charge de l’employeur, le CHSCT ne disposant pas de budget de fonctionnement ;
- Il est possible de faire appel de la décision de justice ;
- Dans l’attente du jugement, l’expertise est suspendue (en cas de projet important il ne peut être mis en œuvre).



3 : La réunion de démarrage

- Son objectif
  - Fixer la date de démarrage ;
  - Présenter la méthodologie de l'intervention et l'équipe de consultants ;
  - Déterminer les interlocuteurs privilégiés de l'expert au niveau de la Direction et des représentants du personnel qui formeraient un comité de suivi de l'expertise (réuni lors de points d'étape et en amont de la présentation en réunion plénière) ;
  - Remettre une première demande d'informations et une facture d'acompte ;
  - Discuter des modalités d'information des salariés concernés par l'expertise avant l'intervention terrain ;
  - Définir et organiser les entretiens préalables dits « ressources » avec les responsables concernés.



4 : Le déroulé de l'expertise

- Recueil des données
  - Afin de mener à bien l'intervention, l'expert est amené à demander et à consulter un ensemble de documents. La première analyse documentaire consiste à s'approprier et à analyser l'ensemble des documents permettant de contextualiser la demande et comprendre les caractéristiques du corps social, l'histoire, les activités et métiers, ses évolutions, etc.
  - Des compléments peuvent être demandés au fil de l'expertise.
- Approche qualitative : deux types d'entretiens
  - Les entretiens exploratoires dits ressources : direction, responsables, services de santé au travail, préventeur, élus..
  - Les entretiens avec des salariés concernés ;
    - Selon une méthode d'échantillonnage ;
    - Sur la base du volontariat et la garantie de l'anonymat des propos.
- Approche quantitative
  - En fonction de la demande et de l'étendue du périmètre de l'expertise, un questionnaire peut être remis aux salariés ;
- Visites d'entreprise et observations du travail sont aussi réalisées ;



4 : Le déroulé de l'expertise

- Un point d'étape en réunion comité de suivi ou CHSCT pour partager du diagnostic (le comité de suivi ou les élus sont tenus au courant tout au long de l'expertise et rencontrés lors des déplacements sur sites ; ils ont un rôle de facilitateur) ;

- Rédaction du rapport, transmission à la délégation puis à la direction
  - Le rapport doit respecter un certain formalisme lié à l'agrément : il comprend une analyse de la situation, un diagnostic et des pistes d'amélioration à destination de la délégation qui doit se les réapproprier ;
  - Une réunion préparatoire pour partager le rapport, formuler les questions et les demandes de la délégation à transmettre à la direction en amont pour avoir des réponses lors de la réunion de restitution ;
  - Une réunion plénière de restitution en CHSCT qui peut être décolérée de la remise d'avis : le rapport doit être annexé au PV.

- L'expert préconise une restitution aux salariés qui ont été sollicités et qui expriment des attentes fortes concernant le résultat de l'expertise
  - Les modalités doivent être discutées en CHSCT : réunions d'équipes en présence de l'expert par exemple.



5 : Et après ?

- Si l'expert n'est plus là théoriquement (la délégation peut néanmoins le tenir au courant et lui demander conseil), la délégation continue à exercer ses prérogatives ;
- Aussi, l'expertise doit-elle avoir une vocation pédagogique et de montée en compétences des membres pour leur permettre d'agir « seuls » ;
- Dans le cas d'un projet important : la fin de la consultation marque le début de la mise en œuvre, ce qui nécessite une vigilance particulière et le suivi du plan d'action de l'employeur suite aux préconisations et aux demandes des membres ;
- Dans le cas du risque grave : les actions pour réduire les facteurs du risque doivent pouvoir être suivies et évaluées par les membres du CHSCT.



Le rôle de l’expertise à destination du CHSCT*

*** Par souci de concision, nous utilisons « CHSCT » au sens de « représentants du personnel ».***

- L’expertise recouvre deux domaines :
  - La santé et la sécurité au travail :
    - ce domaine concerne l’analyse des situations de travail dans leurs aspects essentiellement "physiques", en termes de pénibilité et de nuisances, d’hygiène, de sécurité, de prévention des risques professionnels ; mais aussi dans leurs aspects psychiques, les risques psychosociaux faisant partie des risques professionnels et ceux-ci pouvant porter atteinte à la santé des salariés ;
  - L’organisation du travail et de la production :
    - il s’agit de l’analyse socio-technique des conditions de travail, portant notamment sur le contenu du travail, sa durée, les cadences, la charge, les conditions d’utilisation des équipements, la coordination, les relations de travail. Ce domaine relève d’une analyse plus en amont des conditions de travail, en relation avec l’organisation et la conception des équipements, installations et procédés de production ainsi qu’avec les spécificités de l’activité et des métiers.



Le rôle de l'expertise à destination du CHSCT*

** Par souci de concision, nous utilisons « CHSCT » au sens de « représentants du personnel ».*

Les obligations professionnelles (formulées par les pouvoirs publics) concernant l'expertise devant figurer dans le rapport sont les suivantes :

Préciser l'historique, le contexte, le contenu et les enjeux de la demande formulée par le CHSCT

Rappeler le cadre juridique de l'expertise

Établir un diagnostic

Présenter de manière pédagogique des propositions d'actions et de solutions concrètes sur la base de ce diagnostic

Mobiliser les compétences nécessaires à la réalisation de l'expertise.



Le rôle de l’expertise à destination du CHSCT*

** par souci de concision, nous utilisons « CHSCT » au sens de « représentants du personnel ».*

- La finalité de l’expertise
  - Elle est, non pas de se positionner pour ou contre telle ou telle décision, tel ou tel choix organisationnel, mais bien d’éclairer le CHSCT sur les conséquences ou les risques que le projet est susceptible de faire courir aux salariés.
  - En cas de projet important, notamment de restructuration, le législateur prévoit la consultation des IRP, et notamment du CHSCT, en amont des projets, afin de prévenir les risques et d’apporter les amendements qui s’avèreraient nécessaires avant la mise en œuvre de ces projets.

- Le rôle de l’expert
  - Le rôle de l’expert a pour finalité d’aider les membres du CHSCT à évaluer et à anticiper les conséquences du projet sur la santé et les conditions de travail des salariés. Il permet de les éclairer pour formuler leur avis assorti de demandes visant à améliorer le projet et ses modalités de mise en œuvre ;
  - Au-delà de la consultation, le rôle de l’expert, en appui à l’exercice des prérogatives du CHSCT, doit permettre à ce dernier d’être force de proposition en matière de prévention des risques professionnels ;



Le rôle de l'expertise à destination du CHSCT*

**** par souci de concision, nous utilisons « CHSCT » au sens de « représentants du personnel ».***

- Les rapports d'expertise :
  - Ne cherchent pas à démêler le vrai du faux, mais à comprendre comment les individus perçoivent la réalité vécue.(*Si les hommes définissent une situation comme réelle, alors elle est réelle dans ses conséquences* (R.Merton, sociologue américain) ;
  - Ne participent pas d'une démarche d'« audit de conformité » en lien avec une quelconque norme.

- Les rapports d'expertise : comprendre pour agir
  - Visent à réinterroger l'organisation de travail, en soulevant ce qui dans celle-ci est facteur de risque ;
  - Analysent la réalité du travail visible mais aussi invisible ;
  - Mettent cette réalité en regard des projets de changement initiés par les directions ;
  - Les expressions subjectives (ce que l'on appelle la subjectivité du travail) ont des conséquences objectives qui peuvent avoir des effets importants sur la santé des salariés.

- La méthode :
  - Une analyse de l'existant (organisation et situations de travail concernées),
  - Une analyse du projet et de l'organisation cible
  - Une mise en miroir de l'existant afin d'évaluer les changements
  - Une analyse des changements en termes de conditions de travail et mise en exergue des facteurs de risques
  - Des préconisations à destination du CHSCT.



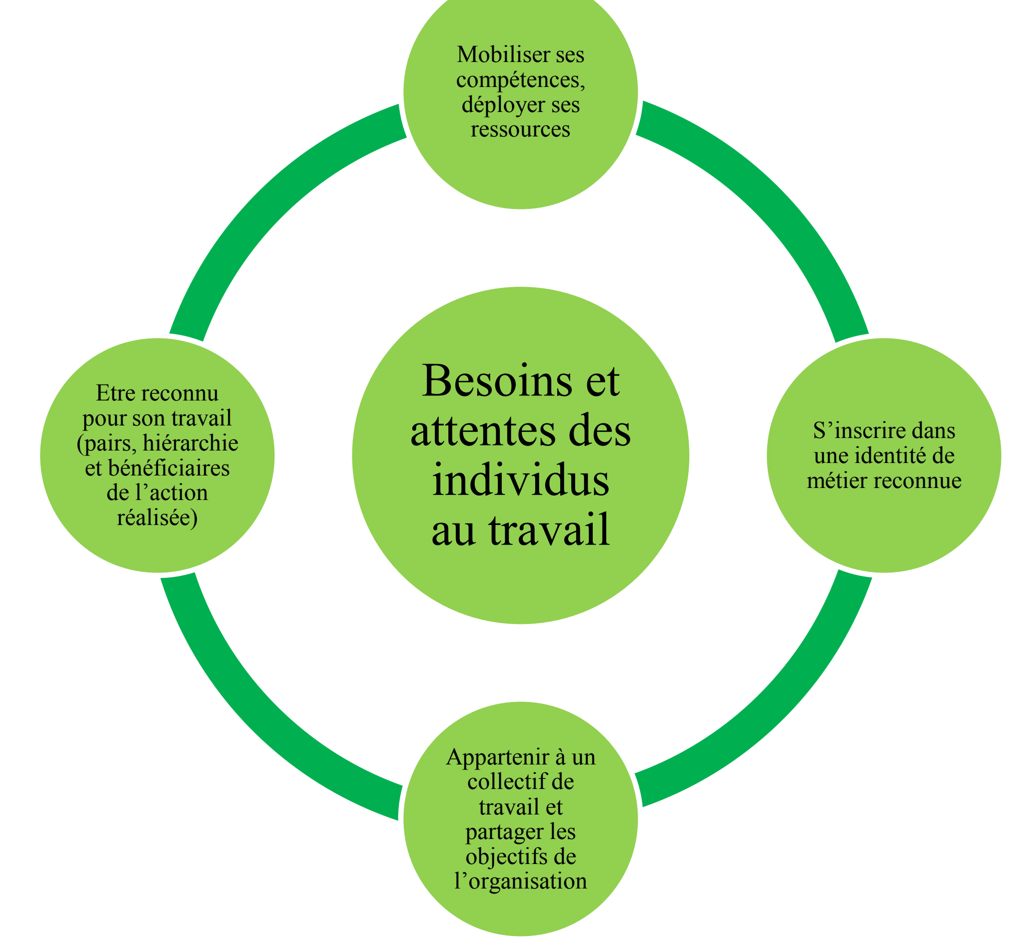
Le rôle de l’expertise à destination du CHSCT*

** par souci de concision, nous utilisons « CHSCT » au sens de « représentants du personnel ».*

- La démarche de l’expert(ise) CHSCT

Comprendre pour agir

Une des clés d’entrée : comprendre les motivations de l’homme au travail





Le rôle de l’expertise à destination du CHSCT*

** par souci de concision, nous utilisons « CHSCT » au sens de « représentants du personnel ».*

- Qui sont les experts ?
  - Issus de l’entreprise, du conseil voire du syndicalisme
  - Issus des disciplines sciences sociales, sciences du travail : ergonomie, organisation du travail, sociologie du travail, sociologie des organisations, psychologue du travail, psychosociologie
  - Mais aussi de l’ingénierie RH, des systèmes d’information.

- Au sujet de l’agrément
  - L’expert est agréé pour une durée de 1 à 5 ans
  - Le travail de l’expert est contrôlé chaque année
  - Art. R. 4614-8 : Pour délivrer l’agrément, il est notamment tenu compte :
    - de l’expérience professionnelle et des compétences du demandeur pour mener des expertises dans le ou les domaines mentionnés à l’article R. 4614-6 pour lesquels l’agrément est sollicité ;
    - de la pertinence des méthodes d’intervention proposées ;
    - des engagements déontologiques relatifs à la prévention des conflits d’intérêt et à la pratique professionnelle de l’expertise au regard des règles définies selon les modalités prévues à l’article R. 4614-9 ;
    - de la compatibilité de l’agrément demandé avec les activités du demandeur autres que d’expertise.



La consultation du CHSCT et le recours à l'expertise depuis la loi L.S.E de 2013

- **Le cas des consultations récurrentes : exemple**
  - L'employeur présente chaque année un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rappelant les actions mises en œuvre , et un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.
  - « Le CHSCT émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.
  - L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au CE accompagnés de l'avis du CHSCT. » (Article L. 4612-17)



Cette consultation comme toutes les consultations récurrentes ne donnent pas droit au recours à l'expert CHSCT pour les aider.



La consultation du CHSCT et le recours à l'expertise depuis la loi L.S.E de 2013

- **Le cas de consultation non récurrente : les réorganisations**
  - Article L. 4612-8 : Avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ; avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
  - Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne leurs conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés et sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides (L. 4612-9) ;
  - Lors de projets de restructuration et de compression d'effectif (L2323-15) ;



Cette consultation donne droit au recours à l'expert CHSCT pour aider la délégation du personnel à exercer ses prérogatives et ce, dans des conditions qui ont changé depuis la loi dite L.S.E de juin 2013.



La loi L.S.E a instauré l'instance de coordination (IC) des CHSCT en cas de projet important et le recours à l'expertise unique

- En cas de pluralité d'établissements et lorsque plusieurs CHSCT doivent être consultés sur un projet important, la loi donne la possibilité à l'employeur de créer une instance de coordination unique.

- **Cette instance a pour objet principal de désigner un expert CHSCT unique sur le périmètre du projet.**
  - Art. R. 4616-8 : « Lorsque l'employeur met en place, en application de l'article L. 4616-1, l'instance de coordination, **celle-ci indique lors de la première réunion si elle rendra un avis. Cet avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de quinze jours après la remise du rapport d'expertise**. Toutefois, lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, **l'avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de sept jours après la remise du rapport de l'expert**.

Lors de sa première réunion, l'IC devra décider si elle vote le recours à l'expertise (et procéder au vote lors de cette première réunion) et si elle rendra un avis ; même si elle décide de rendre un avis, chaque CHSCT sera également consulté.



Délais de remise d'avis de l'IC avec expertise unique

- Si une instance de coordination est constituée elle doit décider lors de sa première réunion si elle rend un avis ;
  - Si oui, elle dispose d'un délai de15 jours après la remise du rapport de l'expert pour rendre son avis ; en cas de PSE, le délai est ramené à 7 jours ;
    - L'expert doit remettre son rapport dans les 15 jours avant l'expiration du délai de la **procédure de PSE qui est celle du CE**.
    - L'avis est transmis à tous les CHSCT concernés qui devront être réunis pour rendre leur propre avis sur le fondement du rapport d'expertise et de l'avis de l'instance : ces avis seront transmis au CE
  - Si non, le rapport d'expertise est adressé par l'employeur à chacun des CHSCT concernés qui rendent des avis qui seront transmis au CE.

- En cas de recours à l'expertise, elle sera unique et votée dès la première réunion de l'instance de coordination ;
  - L'expert aura un délai d'1 mois à compter de sa désignation, délai qui pourra être prolongé sans excéder 60 jours pour réaliser sa mission ;



La loi a instauré les délais préfix de remise d'avis des IRP, variables en cas de recours à l'expertise

- Pour les consultations, et à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration :
  - D'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail ;
  - **Le délai est porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert ;**
  - **Le délai est porté à trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT ;**
  - **Le délai est porté à quatre mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place.**

- **Les délais préfix du CE s'imposent au CHSCT et à son expert ;**
- **De même le CHSCT ou l'IC sont réputés avoir rendus un avis négatif à l'expiration des délais.**
- **En cas de PSE, la procédure de consultation du CHSCT est encadrée par celle du CE dont les délais et les modalités sont spécifiques.**



La loi sur le Dialogue social change la donne pour l'expert du CHSCT lors de sa consultation

- Un DUP élargie ou instance unique dans les entreprise jusqu'à 300 salariés avec maintien des prérogatives CE et CHSCT :
  - Sur de sujets communs, une consultation commune et une expertise commune dont les modalités seront fixées par décret.
- Au delà de 300, possibilité de modifier le fonctionnement des IRP par voie d'accord ;
- Les 17 consultations récurrentes du CE regroupées en 3 consultations :
    - **La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**
    - **La situation économique et financière de l'entreprise**
    - **Les orientations stratégiques**
  - Dans des délais préfix qui seront définis par décret ;
  - A chaque consultation l'instance a la possibilité de recourir à un expert CE.
- La **consultation sociale** étend le périmètre de l'expertise « sociale » aux conditions de travail, dans un cadre récurrent et non plus dans un cadre ponctuel comme les expertises CHSCT pour risque grave ou projet important, ce qui est nouveau.
    - Mais le CHSCT n'est pas consulté et le recours à l'expert CHSCT serait en co traitance avec l'expert CE.



Poursuivons le débat
venez échanger, prenez conseil

- **Pendant le salon**
  - **Stand 18 et Loge 143**

- **Après le salon**
  - AEPACT, expert agréé et organisme de formation agrée
  - contact@aepact.com ; formation@aepact.com
  - Valerie Pérot : valerie.perot@aepact.com ; Tel. 06 81 97 46 94

